

- Intervention des pouvoirs publics et des organisations syndicales dans la définition des formations, du tutorat, des engagements de l'entreprise.

Le Bilan de compétences

- Il doit être accessible à tout moment à chaque salarié de l'entreprise.
- Il doit être financé par l'entreprise et exécuté durant le temps de travail.
- Il doit être réalisé dans un centre agréé
- Il est la propriété exclusive du salarié.
- Il est à sa propre discrétion d'utilisation.
- Il implique une reconnaissance professionnelle et sociale.
- Il doit bénéficier de l'appui du service public d'orientation.
- Les renseignements qui y figurent doivent être objectifs et factuels.

La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE constitue une réelle opportunité individuelle pour obtenir la certification de son choix en vue de :

- progresser dans son métier,
- préparer une reconversion professionnelle,

- sécuriser son emploi,
- retrouver un emploi.

Pour la FTM-CGT elle pose trois niveaux d'enjeux pour les salariés :

- un enjeu de reconnaissance et de valorisation individuelle, y compris en terme de rémunération,
- un enjeu de mobilité professionnelle,
- la possibilité d'entrer dans un cursus de formation au juste niveau.

Par ailleurs, l'obtention d'une certification bénéficie au salarié, mais aussi au collectif de travail qu'est l'entreprise. Celle-ci doit, à ce titre, contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre, et assurer sa reconnaissance.

Elle ne doit pas demeurer une initiative individuelle mais s'inscrire comme un outil opérationnel, performant, mis en œuvre par les services de gestion du personnel de nos entreprises.

Pour l'accès aux CQPM par la VAE ou la valorisation de ceux-ci dans une démarche de VAE, l'inscription au RNCP est incontournable.

- Elle est complémentaire de la formation.

- Elle constitue une reconnaissance officielle de la qualification acquise par l'expérience.
- Elle doit être gratuite pour le salarié.



- Elle doit se faire sur le temps de travail (accompagnement et évaluation par le jury).
- Elle implique des droits nouveaux pour les salariés afin d'assurer l'élaboration des certifications et la participation aux jurys.
- Toute certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles doit être accessible sans exclusive.
- Elle nécessite la construction d'un service public de la formation, de la validation et de la certification.

Le Congé Individuel de Formation

- 0,3% de la richesse produite doit être consacrée à son financement.
- C'est un droit pour chaque individu de se former aux savoirs qu'il désire.
- Il est à l'initiative exclusive du salarié.
- Sa gestion doit être nationale interprofessionnelle, application régionale avec prise en compte des spécificités.
- L'employeur ne doit pouvoir s'opposer à l'absence du salarié pour exécuter son CIF que dans un cas de force majeure.
- C'est un droit opposable, à l'initiative du salarié.

Le passeport Formation

- Sa création et son accès doivent être gratuits pour le salarié.
- Il doit être une création facultative à l'initiative du salarié.
- Il doit être inscrit dans le code du travail.
- Il est la propriété exclusive du salarié.
- Il est à sa propre discrétion d'utilisation.
- Il implique une reconnaissance professionnelle et sociale.
- Il doit bénéficier de l'appui

du service public d'orientation.

- C'est le salarié et lui seul qui décide de ce qui est inscrit dans le passeport formation.

Les observatoires des métiers

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications devra se structurer pour répondre de manière efficace et rapide aux besoins exprimés dans les territoires. Même si une cohérence générale s'impose, il ne peut demeurer au seul service d'une vision nationale. Il faut le mettre en capacité de s'ouvrir aux demandes territoriales ou de le décliner

Professionnelle (CPREFP) doit intégrer ces possibilités de mise en œuvre et de maîtrise d'études et d'analyses pour des problématiques territoriales. C'est en croisant les attentes et besoins au niveau national, de branche, de filière, de métier avec les nécessités émergeant des territoires dans une démarche à moyen et long terme que l'on se mettra en capacité d'établir les réponses pour l'avenir, utiles à l'élaboration des projets professionnels des salarié(e)s de la branche. Par ailleurs il doit s'inscrire



dans les bassins d'emploi. Le rôle des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (CPTTE) et Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation

concrètement dans le processus de rénovation et de création des certifications de branche.

- Les observatoires doivent être réellement paritaires.

- Ce sont les membres de l'observatoire, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national qui décident paritairement des études et analyses, définissent le cahier des charges et les prestataires chargés de leur réalisation.
- Ils s'inscrivent dans un maillage entre professions et territoires relevant d'un service public de la prospection des marchés et des spécificités.
- Ils sont des outils d'anticipation et d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.
- Ils doivent devenir des lieux d'aide à la décision.
- Ils doivent être financés par les entreprises.
- Les études et analyses sont paritairement, propriété de la branche.

L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objet de faire le point sur les compétences, les besoins de formation, les demandes de formation du salarié, la situation et l'évolution professionnelle de celui-ci.

Cet entretien doit être distinct de tout autre entretien de quelque nature qu'il soit existant déjà dans l'entreprise et ne peut en aucun cas être associé, cumulé ou se dérouler en lien avec ceux-ci. Préalablement, les entreprises doivent s'assurer que le salarié dispose des informations utiles pour la tenue de l'entretien : études et analyses de l'observatoire des métiers et qualifications, situation de l'emploi, orientations stratégiques, évolutions technologiques, plan de formation, besoins de compétences à court, moyen et long terme et connaissance des droits et dispositifs de formation professionnelle existants dans et hors de l'entreprise. Le salarié doit pouvoir se faire assister d'un élu du personnel.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agré des Industries de la Métallurgie (OPCAIM)

Il est dirigé par un conseil d'administration composé des représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales représentatives au niveau national et signataires de l'accord de création de l'OPCA de la branche.

Chacun des administrateurs sera en possession de l'ensemble des informations, outils et moyens nécessaires à la mise en œuvre de ses obligations et aux nécessités d'assumer ses responsabilités.

L'OPCAIM devra orienter plus spécifiquement ses prises en charges et ses priorités en direction des TPE et PME. Il devra également développer ses capacités d'intervention en faveur de ce public et bénéficier de réels outils de terrain. Le système actuel de convention de délégation de gestion n'est pas approprié. Une transformation en profondeur des Associations de Développement des Formations et Industries de la Métallurgie (ADEFIMs) s'impose. Celles-ci ne peuvent plus être des relais autonomes dans les territoires sous la main mise des chambres syndicales patronales. Elles doivent devenir de véritables outils de l'OPCAIM, aux missions élargies, aptes à répondre et à aider les TPE et PME et s'inscrivant pleinement dans un paritarisme de terrain. Au cœur de ces évolutions, les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national, doivent avoir toute leur place dans leur conseil d'administration.

Le droit à l'évolution de carrière

Dans le prolongement des dispositions actuelles de la convention nationale des ingénieurs et cadres. Le principe enfin reconnu dans la branche d'un droit à l'évolution de chaque salarié durant sa carrière professionnelle doit être développé et concrétisé.

La notion d'un seul niveau d'évolution est notoirement insuffisante si l'on prend pour échelle la totalité de la carrière. Elle l'est d'autant plus qu'elle n'a pas pour l'heure, de traduction concrète et systématique en terme de classification et donc de salaire.

Cette conception d'évolution exigible par tout salarié doit s'articuler avec des références de classification et de salaire établies à l'échelon national. En effet, elle se

conçoit dans la branche et non uniquement sur le champ de la convention territoriale.

Chaque salarié doit pouvoir atteindre en fin de carrière le doublement de sa rémunération de départ.

Les Socles de compétences de l'industrie

Préalablement à toute mise en œuvre de certification, d'accès à l'emploi et d'évolution, le socle de compétences est, et doit rester, un concept de nature citoyenne. Celui qui est établi par l'éducation nationale peut et doit être adapté aux réalités actuelles mais l'élaboration d'un socle minimum de branche ne peut s'y substituer. Il doit le conserver en référence et uniquement l'enrichir des nécessités de la métallurgie. Il s'agit d'un élément fondamental de la

conception du salarié en tant que citoyen que de garantir à chacun un droit à une formation initiale et continue de caractère général et professionnel.

Le développement des Certificats de Qualification Professionnels de la Métallurgie (CQPM) et de l'Industrie (CQPI)

La CGT réclame depuis de nombreuses années la mise en œuvre d'une politique cohérente permettant la montée en qualification la plus massive possible des salariés, et particulièrement ceux et celles des TPE et PME.

L'enjeu est d'assurer aux salarié(e)s par des formations sanctionnées par des certifications, leur maintien dans l'emploi dans des entreprises où la maîtrise des technologies nouvelles et à venir est indispensable.

La création et l'existence de CQPM ou CQPI ne se justifient que dans les cas où n'existe pas de titre ou de diplôme aboutissant aux mêmes acquis de formation. Elles ne se justifient que dans le cadre des analyses et propositions de l'observatoire sur les métiers en évolution



ou en rupture technologique. En tout état de cause les CQPM, aujourd'hui en cours de rénovation, ne seront un réel signal de qualification que s'ils sont inscrits au RNCP et donc reconnus au-delà de la branche.

Enfin les CQPM doivent s'inscrire pleinement dans le processus de VAE, en particulier en permettant la validation partielle.

Les CQPM ne doivent pas être la seule voie d'accès aux emplois de la métallurgie comme le sous-entend l'UIMM quand elle réclame une double certification à l'éducation nationale.

La CGT s'opposera toujours à la volonté patronale de paiement au poste de travail au détriment de la qualification du salarié et du diplôme. Chaque CQPM doit être classé en référence directe aux grilles de rémunérations applicables et non sur des coefficients ou des catégories parallèles.

Reconnaissance des qualifications

Il appartient à chaque salarié, par le biais notamment du passeport formation, de faire valoir ces qualifications et d'obtenir leur reconnais-

sance en terme de poste de travail et de rémunération sur la base des grilles de salaires applicables et des seuils d'accueil définis au niveau de la branche.

L'entreprise doit rémunérer la qualification du salarié et donc l'ensemble de ces compétences et non seulement celles utilisées ou prétendues adaptées et suffisantes au poste de travail.

Le tutorat

Que ce soit dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, le rôle du tuteur est primordial dans le processus de formation et d'intégration à l'emploi.

La mise en œuvre du tuteur se doit de répondre à des impératifs :

- Le salarié tuteur doit être porteur d'une expertise du métier ciblé.
- Il doit être volontaire
- Il doit bénéficier d'une formation adaptée à cette responsabilité notamment en termes de pédagogie, essentielle pour assurer un transfert de compétences
- Cette nouvelle compétence, certifiée par une formation doit être reconnue en terme de classification et de rémunération

- Son poste de travail doit être adapté notamment en ce qui concerne son temps de travail et donc sa disponibilité pour assurer sa responsabilité de tuteur

- Sa disponibilité suppose de limiter au maximum à trois stagiaires suivis par un même tuteur.

La retraite



Malgré les lois Balladur, Fillon et Woerth, le droit à la retraite, pour les salariés de la métallurgie reste un élément majeur. Outre les départs anticipés que nous venons d'évoquer, la première des revendications en matière de retraite demeure le droit à un départ à taux plein à 60 ans.

C'est un repère revendicatif lisible pour tous, avec un montant de la retraite au moins égal à 75 % des meilleures années d'activité, un minimum de retraite égal au SMIC et une indexation des pensions sur les salaires.

Ces exigences passent, pour le calcul de la retraite, par la prise en compte des parcours professionnels précarisés, du temps partiel contraint, de l'entrée tardive dans un véri-

table emploi et des périodes de formation.

Dans la métallurgie, nous réclamons que les cotisations de retraites complémentaires soient calculées sur des bases de 8% (en dessous du plafond sécurité sociale) et 20% (au dessus) pour permettre un meilleur niveau de retraite.



La santé au travail

*Les atteintes à la santé
sont une caractéristique des industries
de la métallurgie.*

*La prévention des risques,
l'amélioration des conditions de travail
et le renforcement des règles d'hygiène
et de sécurité sont urgentes.*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place des CHSCT dans toutes les entreprises. Le renforcement des prérogatives (droit de consultation, de propositions) sur :

- le document unique d'évaluation des risques, avec un classement service par service et poste par poste doit être mis en permanence à la disposition du CHSCT. Le document unique doit donner lieu systématiquement à un plan de prévention pour tendre à l'élimination de tous les risques.
- Le droit d'alerte avec accès à tout moment du registre des dangers graves et imminents.
- Accès, sans aucune restriction, au registre d'infirmerie afin de lutter contre la triche sur les déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles.

- Application du droit d'expertise sans aucune restriction.
- Renforcement de la protection des salariés ayant une inaptitude médicale,
- Interdiction de licencier tout salarié pour une inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Application sans restriction du droit de retrait individuel et collectif.
- Visite médicale minimum tous les ans.

Organisation du travail

Chaque salarié peut donner son avis sur l'organisation du travail :

- Il doit pouvoir s'aménager des espaces de «respiration» le mettant à l'abri du stress.
 - Il doit pouvoir contester les objectifs qui lui sont demandés et exiger de connaître la finalité de ces objectifs.
- S'il n'est pas entendu ou en cas de conflit, il pourra se

faire assister d'un délégué du personnel ou d'un membre du CHSCT.

A chaque réunion de Délégué du Personnel et CHSCT, il sera fait le point de toutes ces interventions sur l'organisation du travail ainsi que des situations de harcèlement qui peuvent survenir.

Intensité du travail

Revenir aux normes fixées par le Bureau International du Travail réglementant les cadences de travail en les adoptant à la morphologie des individus, en les réduisant de 9%. Cette réduction est à débattre afin que chaque salarié s'y retrouve. Les ergonomes contestent à juste titre ces normes parce qu'il n'y a pas de temps moyens mais pendant de nombreuses années elles ont permis d'avoir des repères.

Aujourd'hui avec l'organisation du travail par objectifs imposés par le patronat, ces

repères sautent et les allures sont souvent à 120 alors que les normes citées plus haut les limitent à 100.

C'est la raison pour laquelle nous devons imposer à nouveau ces normes tout en les réduisant.

Lorsque le travail est répétitif :

- instauration de micro-pauses par temps de cycle,
- moins 10 % pour les cycles supérieurs à 3 minutes,
- moins 15 % entre 3 minutes et 1 minute,
- moins 20 % pour les cycles inférieurs à 1 minute.

L'instauration :

- d'une pause payée comme temps de travail au minimum après 2 heures consécutives de travail répétitif, posté ou exposé.
- Aucune prime ne peut se substituer à ces pauses.
- D'une plus grande liberté de déplacement et de parole des salariés pour une mise en œuvre efficace de l'organisation du travail.

Mise en place du principe de précaution pour tous les produits

Application stricte des accords de Rio, accords internationaux signés par la France

et l'ensemble des pays de la Communauté Européenne. Ce qui permettrait aujourd'hui de limiter considérablement la liste des produits dangereux dans les entreprises.

Accès pour les membres du CHSCT à toutes les fiches de données de sécurité des produits utilisés dans les entreprises avec obligation pour l'employeur de les communiquer.

La réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles

Actuellement, l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles se fait sur la base d'un forfait qui est largement en dessous du préjudice réel.

Par exemple, lors de l'accident d'AZF à Toulouse, un salarié accidenté sur son lieu de travail sera moins indemnisé qu'un citoyen blessé dans la rue pour la même cause, ce qui est une injustice flagrante.

Il ne peut même pas avoir recours à la justice, seule la Sécurité sociale peut se retourner contre les fautifs pour se faire rembourser le montant de l'indemnisation forfaitaire. Nous proposons donc que

l'indemnisation se fasse sur la base de l'ensemble des préjudices :

- préjudices patrimoniaux : réparation de l'incapacité, du préjudice professionnel,
- préjudices extrapatrimoniaux : moral, physique (douleur), d'agrément, esthétique.

Départ anticipé pour exposition à des travaux pénibles ou à des toxiques

1 an de départ anticipé pour 3 ans d'exposition à des travaux pénibles ou à un toxique avec un plancher à 55 ans et 50 ans suivant la dangerosité de cette exposition. Mesure conjointe à la prévention pour éliminer toutes les causes des mauvaises conditions de travail.

Définitions de travaux pénibles : Contraintes liées aux rythmes de travail :

- Horaires continus, semi-continus (selon les définitions de la loi de 75), de nuit ou atypiques.
- Longs déplacements fréquents.
- travail répétitif (en incluant les définitions du travail de chaîne de la loi du 30 décembre 1975) ou en cadences imposées.

Contraintes physiques :

- manipulation et port de charges lourdes,
- Contraintes posturales et articulaires.
- Vibrations.

Environnement agressif :

- exposition aux intempéries ou à des températures extrêmes.
- exposition au bruit intense et prolongé (exemple les presses).
- Exposition à des rayonnements ionisants.
- Exposition à des produits toxiques (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques...)
- Exposition à des poussières ou des fumées.
- Risques psychosociaux.

Ouverture du droit au départ anticipé après toute reconnaissance de travail pénible durant une partie quelconque de la carrière ainsi que pour toute maladie professionnelle. Le plancher de départ serait à moduler suivant le taux d'invalidité et la gravité de l'exposition.

- Retraite pleine et entière financée en partie par l'employeur responsable et son donneur d'ordres, la branche professionnelle et l'ensemble des branches.
- Pour ne pas dégrader les conditions de travail, chaque départ anticipé doit s'accompagner d'une embauche.

Modalités d'application

Calcul du droit pour une retraite à taux plein

- départ anticipé
- suppression de la décote dans le calcul de la pension
- majoration pour la liquidation d'un nombre de trimestres égal à ceux acquis pour pénibilité.

Décompte individuel des droits tenus à jour par la CNAVTS.

- Ouverture du droit au départ anticipé après toute reconnaissance de maladie professionnelle. Le plancher de départ serait à moduler

suivant le taux d'invalidité et la gravité de l'exposition.

- Retraite pleine et entière financée en partie par l'employeur responsable et son donneur d'ordres, la branche professionnelle et l'ensemble des branches.

Prévoyance

Face aux accidents graves de la vie, décès, incapacité et invalidité au-delà des périodes de mensualisation, tous les salariés de la métallurgie seront couverts par des accords collectifs obligatoires de prévoyance.

L'employeur consacrera à cette prise en charge 1,5% de la masse salariale comme c'est déjà le cas pour les cadres.



Les droits nouveaux

*Renforcer le principe d'ordre public et social, cela signifie garantir la hiérarchie des normes.
Or, la Loi adoptée au Parlement s'attaque à cette hiérarchie, autrement dit, au principe de faveur.*

La Loi du 4 mai 2004 sur le Dialogue Social a bouleversé les règles de la négociation collective. L'objectif majeur étant de permettre aux patrons de négocier à l'entreprise, des dispositions inférieures et en recul sur les accords de branche.

Cela dit, en menant bataille avec les salariés, nous pouvons rendre impératif le respect de nos conventions collectives, c'est-à-dire, interdire la dérogation par un article inséré dans nos conventions. Nous devons réaffirmer que les conventions collectives de branche professionnelle ne peuvent qu'ajouter de nouvelles garanties sociales par rapport à la Loi.

De même, les accords d'entreprises doivent contenir des plus par rapport aux conventions collectives de la branche.

Cet ordre public et social existant au niveau national, doit être « protégé » par rapport aux textes européens par l'application de la clause de non-régression : un texte

national plus favorable ne peut être remis en cause par une norme ou un texte européens (directive, règlement). Un véritable ordre public social reste à construire au niveau européen.

En effet, le peu de questions sociales sur lesquelles les institutions européennes ont compétence à légiférer, la règle de l'unanimité qui prévaut sur la plupart d'entre elles, le peu d'empressement du patronat à négocier sur toutes questions font que la dimension sociale reste le parent pauvre de la construction européenne.

La Convention collective nationale des Salariés des Industries de la métallurgie et l'Europe

Il est évident que la construction d'une Convention Collective Nationale des Salariés des Industries de la Métallurgie en France ne peut

être remise en cause par des dispositions sociales sur le plan Européen. La CGT propose que les droits et les garanties qui pourraient être mis en place en Europe ne soient pas en dessous des acquis obtenus dans les différents pays de la Communauté Européenne mais qu'ils viennent, au contraire, les renforcer. C'est ce que nous appelons la clause de non-régression.

Principes et règles de la négociation collective dans la métallurgie

Le préambule de la Constitution et le Code du Travail font du droit de négociation un droit des salariés et non un droit des chefs d'entreprises. Ce droit des salariés s'exerce par délégation aux organisations syndicales. C'est donc sur les revendications des salariés qu'il s'agit de négocier. Ainsi, la négociation collective n'a de véritable sens que s'il s'agit d'amélio-

rer le sort des salariés et non d'accompagner des options patronales.

C'est pourquoi la CGT montre tout son attachement à la notion d'ordre public social et à la hiérarchie des normes en droit du travail.

C'est donc le principe de faveur qui donne vie à l'articulation des normes et des niveaux de négociation, en faisant en sorte que ce soit le texte le plus favorable qui s'applique.

De nouvelles règles pour la négociation

Le principe de l'accord majoritaire élimine, par voie de conséquence, le droit d'opposition actuel.

Respecter tous les acteurs

Dans toutes les phases d'une négociation, l'ensemble des participants doit être considéré à égalité de droits. Le patronat n'a pas à choisir ses interlocuteurs dans le camp syndical, pas plus qu'il n'a à décider unilatéralement des choix, des thèmes et du calendrier des négociations.

L'ensemble des organisations doit être admis à toutes les phases des négociations, comme dans le travail de suivi d'application des accords.

Représentativité sociale dans les organismes

Le temps nécessaire aux réunions préparatoires et à la représentativité des organisations syndicales dans les organismes sociaux doit être intégralement rémunéré par l'employeur (URSSAF, Sécurité Sociale, CRI...).

- Le respect par l'employeur du droit reconnu à un examen médical mensuel effectué sur le temps de travail et remboursé intégralement par la Sécurité Sociale.

- Des séances de préparation à l'accouchement pendant le temps de travail, sans perte de salaire.

- Une diminution du temps de travail journalier, l'aména-



Maternité

Choix individuel, la maternité est une fonction sociale. L'avenir et le développement de la société nécessitent qu'une partie des richesses créées soit investie dans la réponse aux besoins des futures générations. Cela implique le respect et l'amélioration des droits particuliers avant, pendant et après l'accouchement.

Cela suppose :

gement des postes de travail compatibles avec l'état de grossesse sans perte de salaire.

- De porter le congé maternité de 16 à 24 semaines.

- De porter le congé d'adoption à 12 semaines.

- Le congé paternité doit être porté à 15 jours ouvrables, fractionnables à la demande du salarié et à 20 jours pour grossesse multiple. Il est accordé dans les 4 mois après la naissance ou l'adoption. Il

doit être assimilé à du temps de travail effectif pour le droit aux congés payés.

- Participation patronale pour garde d'enfants et structures d'accueil.

Combattre toutes les formes de discriminations

Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées sur l'origine, la nationalité, la religion, comme celles concernant les femmes, les jeunes, les orientations sexuelles ou relevant de l'état de santé, de la maternité.

De la même manière, doivent être punies toutes formes de harcèlement et toutes pratiques discriminatoires en raison d'opinions politiques, philosophiques ou d'activité syndicale.

Une réelle égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi, en matière de rémunération, de déroulement de carrière, de qualification, de droit à la formation, doit être appliquée à tout salarié, sans discrimination.

Obligation de comparatif d'évolution de situation professionnelle tous les 5 ans maximum entre les élus et les salariés.

Des moyens nouveaux doivent être donnés aux syndicats et aux institutions re-

présentatives du personnel, notamment en matière de preuves.

Les éléments d'évaluation de pratiques discriminatoires doivent être renforcés dans les bilans sociaux des entreprises et une commission de suivi doit être mise en place.

Les syndicats doivent pouvoir se porter partie civile devant les juridictions pénales et civiles en matière de discriminations, de propos, d'actes et d'attitudes racistes, sexistes, ou homophobes à l'entreprise.

Un registre des demandes d'embauche doit être créé en complément du registre d'entrée et de sortie du personnel.

Combattre les licenciements

Ces propositions s'articulent autour de deux axes essentiels :

■ Obtenir de véritables droits d'intervention dans la gestion des entreprises et des industries,

■ Conquérir un nouveau statut du travail garantissant au salarié la pérennité de son contrat (emploi - salaire - formation) tout au long de sa vie professionnelle et quels que soient ses employeurs, notamment dans une même branche.

Une nouvelle définition du licenciement pour motifs économiques :

■ Le licenciement constitue l'ultime recours si les difficultés économiques sont réelles et sérieuses et appréciées comme telles contradictoirement.

■ Le licenciement économique n'est pas fondé lorsqu'il est avéré que les suppressions d'emplois sont prononcées au seul motif d'augmenter la rentabilité financière de l'entreprise ou du groupe.

Des droits nouveaux d'intervention dans la gestion des entreprises :

■ Les représentants des salariés siègent dans les lieux de décision des entreprises (Conseils d'Administration et de Surveillance) en disposant d'une voix délibérative.

■ Il est mis en place, des comités interentreprises ou des comités d'industries (auto, aéronautique, électronique, mécanique, fonderies ...) favorisant l'information, la consultation et la délibération sur les stratégies d'entreprises, le suivi des éventuels plans de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciements visant, dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle, la pérennisation de l'emploi.

Consultation et droits suspensifs de la procédure de licenciement :

■ La période de consultation des représentants des salariés est mise à profit pour contester les motifs du projet de licenciement et éventuellement formuler des propositions alternatives.

■ Les élus du personnel disposent du droit de suspendre la procédure de licenciement pour leur permettre, dans un délai convenable, d'examiner les différentes hypothèses. Si le désaccord persiste entre les parties, il appartient à l'employeur de saisir le juge pour obtenir la levée de la suspension et engager la procédure de licenciement. Il incombera donc au juge la responsabilité de constater la conformité des licenciements économiques avec la définition qu'en fait la loi, à savoir les causes économiques réelles et sérieuses.

■ Parallèlement, nous proposons le renforcement des contrôles administratifs en matière de vérification des motifs économiques.

Maintien du contrat de travail.:

■ Dès lors qu'un licenciement pour motif économique réel et sérieux est légalement prononcé, les employeurs sont légalement responsables au

niveau de la branche professionnelle ou d'un territoire, pour formuler des propositions concrètes à leur personnel : nouvel emploi, congés de conversion, reclassement, formation professionnelle...

La validité des propositions est suivie par une Commission Territoriale Tripartite formée d'élus locaux, d'organisations syndicales de salariés et patronales et de représentants du comité d'industries.

Cette obligation est matérialisée par le maintien du contrat de travail, de la qualification et de l'ancienneté dans le bassin d'emploi jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée de gré à gré avec le salarié.

Nullité de la procédure et réintégration :

■ Les défauts dans la procédure d'information et de consultation des représentants des salariés entraînent la nullité du plan de licenciements. Tout licenciement injustifié, quel qu'en soit le motif, est déclaré nul par le Conseil des Prud'hommes et ouvre droit à la réintégration du salarié dans son emploi dans les plus brefs délais.

Attribution des aides publiques :

■ Les délocalisations d'activités en France comme à

l'étranger entraînent la suspension des aides publiques, ainsi que le remboursement des sommes précédemment perçues.

■ D'une manière générale, les institutions représentatives du personnel disposent de prérogatives étendues pour contrôler l'attribution des aides publiques aux entreprises.

Obligations et contre parties financières :

■ Une contribution des entreprises qui procèdent à des licenciements pourrait alimenter un fonds régional pour le développement de l'emploi, permettant de coordonner l'intervention publique et les financements bancaires pour la réalisation de projets de création d'activités et d'emplois sur des dossiers dûment contrôlés.

■ Réformer le système de cotisations en modulant le taux de cotisations patronales en fonction du ratio masse salariale/ valeur ajoutée, intégrant les revenus financiers, ceci pour encourager l'emploi.

■ Instituer un système de bonus/malus de cotisations sociales pour faire payer plus cher ceux qui pénalisent l'emploi.

■ Doublement des indemnités de licenciement.

Ingénieurs et cadres

Seule catégorie de la métallurgie à avoir une CCN, les ingénieurs et cadres ne peuvent se désintéresser d'une mobilisation pour une CCN des salariés de la profession.*

Obtenir un socle de garanties collectives solides pour tous les métallurgistes renforcerait le besoin d'une CCN pour les ingénieurs et cadres renouvelée et enrichie.

Inversement, certains contenus de la convention actuelle peuvent illustrer des garanties pour tous, réévaluées (indemnités de départ à la retraite, de licenciement, évolution de la classification selon l'âge et l'ancienneté, déplacements...).

Dans une logique de hiérarchie des garanties, la CCN des ingénieurs et cadres pourrait être complémentaire par rapport à une CCN des métallurgistes.

Elle prendrait en compte les spécificités de cette catégorie.

Permettre aux salariés en situation de responsabilité d'expertise ou hiérarchique d'assumer sereinement et complètement leur rôle et leur fonction dans l'entreprise

Par exemple:

- Droit de refus et d'initiative reconnu
- Egalité «femme/homme» pour les salariés et pour l'accès aux responsabilités techniques ou hiérarchiques
- Garanties sur les contenus, déroulements et recours éventuels lors des entretiens individuels d'évaluation
- La mesure du temps de travail en heure
- Droit à la négociation loyale sur les charges de travail, les



Libérons la parole au travail

... Une CGT des ICT avec plus de syndiqués, plus représentative, plus efficace.

moyens fournis au regard des objectifs

- Maintien et extension des garanties de déroulement de carrière (actuellement seules les 18 premières années sont couvertes)
- Prise en compte de la mobilité
- Le temps de déplacement est du temps de travail
- Validation des trimestres lors d'affectation à l'étranger
- Reconnaissance du droit à l'information et à l'utilisation des moyens Internet pour communiquer dans et hors l'entreprise
- Validation des années d'études pour la retraite

*Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres
www.ftm.cgt.fr

SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

**Pour bâtir
des alternatives**

-  **Restructuration**
-  **Licenciements**
-  **Dépôt de bilan**
-  **Alerte**

PARIS-LYON



